la cgt DOUANES

COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DU 4 AVRIL 2022

COMPTE-RENDU

RECONNAISSANCE INDEMNITAIRE

La mise en œuvre du volet indemnitaire est en pièce jointe (tableau fourni par l'administration).

L'esprit de l'accord est respecté : tous les agents , quel que soit leur statut ou leur position statutaire bénéficieront de cet reconnaissance financière. Le retard est compensé par la rétroactivité.

La CGT a remercié les équipes chargées de la mise en place du volet indemnitaire. C'est un gros travail de recensement, tant il existe de situations particulières au sein de la DGDDI.

De nombreux acteurs de la chaîne RH ont été mobilisés. Même si nous aurions bien entendu préféré un respect des engagements de calendrier... Il y avait une forte attente des collègues.

Pour le cas particulier des contractuels un avenant à leur contrat sera réalisé.

Les principaux éléments ont été transmis et mis en ligne sur Aladin par l'administration.

PROMOTION

Comme pour le premier volet un document-fourni par l'administration (également en PJ) vous permettra d'avoir une vision globale et particulière des volumes de promotions pour les différentes catégories en inter et en intra catégoriel.

Ce point nous a également permis d'aborder les lignes directrices de gestion et toutes les dérives locales qu'elles ont engendrées. A ce sujet la Directrice Générale s'est engagée à faire le bilan des LDG avec les organisations syndicales, notamment en regardant et en comparant les agents promus et ceux qui l'auraient été avec l'ancien système. Elle nous a également confirmé que ce bilan devait également être fait au niveau local. Ainsi, la cohorte des agents qui n'ont pas bénéficié de promotion avec les LDG pourra être étudiée.

Un Groupe de travail national et des GT locaux sur le bilan des LDG seront effectués.

FONDS D'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE

(5 millions d'euros dont 2 millions pour la Masse)

Nous avons tout d'abord fait le constat de ce que ne devait pas être ce fonds. Ce ne doit pas être un supplétif au CHS-CT. Ainsi, il n'est pas question que des projets présentés au CHS-CT et qui relèvent du CHS-CT qui n'ont pas abouti soit présentés dans le cadre de ce fonds.

Il n'est pas non plus question que ce ne soit l'occasion d'utiliser ce fonds pour intégrer des projets que nous combattons (espace de coworking, mise en place du nomadisme, etc). Par ailleurs, le gros immobilier, les équipement d'habillement génériques ne doivent pas non plus être intégrés au processus (cela relève de l'accord signé suite au conflit de 2019).

Montreuil, le 7 juillet 2022

Syndicat national des agents des douanes CGT
263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex
01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr
www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt

Au contraire ce fonds qui doit être visible pour les agents, concret et participatif, nécessite une méthode partagée pour lever toutes les ambiguïtés.

Le timing est important. En effet, quand on nous annonce que certains projets seraient mûrs et d'autres non, on ne peut que s'interroger sur le niveau et la qualité de la concertation. Celle-ci doit être le gage principal pour une bonne mise en œuvre de ce fonds. Il est donc important de ne pas se précipiter et de respecter les étapes.

En ce qui concerne la participation des agents, la CGT a suggéré que le niveau pertinent est la réunion des agents dans les services (réunion mensuelle de service) afin qu'ils puissent débattre de ce qui pourrait être proposé.

La concertation locale est incontournable avec les représentants du personnel, la DG mettra en place un comité de pilotage (RH4 et FIN1). Par ailleurs le financement du ou des projets pourra être partiel ou total. À ce sujet, la CGT a posé la question d'un renforcement du pôle RH4 qui va être extrêmement sollicité.

La CGT a réaffirmé qu'il était important de garder la dimension collective pour ces projets et de ne pas aller sur le terrain de l'individualisme (ce projet doit participer à la cohésion). Il faut être créatif.

Sur la note qui nous a été fournie, le périmètre sera donc réduit. L'enveloppe sera répartie en fonction du nombre d'agents dans les services.

Pour le cas particulier de la Masse, la DG s'appuiera sur la gouvernance de l'EPA Masse pour la concertation au niveau local. Deux GT ont déjà été réalisés en mai et en juin. La masse sera intégrée au comité de pilotage.

EVOLUTION DU RÉGIME DES RETRAITES

La CGT a rappelé les conditions des négociations : ce point doit être dissocié de toutes éventuelles réformes des retraites.

Nous avons demandé de nouveau à être rapidement reçus par les service des retraites de l'État (SRE), la DGAFP et le secrétariat général de Bercy pour expliquer la situation sur la base d'exemples concrets.

Encore une fois nous avons insisté sur le fait qu'il s'agit de corriger ce que le ministre Darmanin avait qualifié d'anomalie qui devait avoir pour conséquence une « simple » correction législative.

ACCOMPAGNEMENT RH

Tout d'abord sur les 191 agents concernés par le transfert de missions en 2022, 153 ont été reclassés (dont 11 à la DGFIP). 27 agents restent à reclasser. Au total pour 2022, 20 agents intégreront la DGFIP.

Ce volet a permis à la CGT d'évoquer plusieurs situations personnelles. Les services RH de la DG doivent prendre contact avec nos collègues pour trouver des solutions.

L'un des endroits ou la situation est la plus difficile est la résidence de Metz. Compte tenu des agents identifiés qui souhaitent rester dans la circonscription il sera impératif, dans le cadre de la dé-métropolisation, d'implanter de nouveaux services qui sont actuellement basé en Île de France ou à la DG. Les pistes de relocalisation sont à l'étude. Un déplacement des équipes RH sur Metz est prévu en septembre.

Syndicat national des agents des douanes CGT
263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex
01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr
www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt

L'impact sur la RI de Metz et le SND2R est estimé à 60 agents. 14 agents ont manifesté leur volonté de rester à la résidence mais 27 ne se sont manifestés dans aucune démarche individuelle. Le nombre de retraitables est évalué à 10. La bourse départementale sera mise en place après le tableau annuel des mutations, une solution pour chacun devra être trouvée avant février 2023.

Pour les autres services restructurés le délai de prévenance resterait de 20 mois (EMC, SGC) à l'exception de l'UIP pour lequel il serait porté à 3 ans.

En ce qui concerne les amendes et la TICPE, un audit de l'IGF est en cours, celui-ci doit être approfondi. Compte tenu des difficultés (reste à charge, périmètre) différentes propositions ont été soumises au ministre.

La CGT a relancé l'intersyndicale nationale pour une intervention commune auprès des nouveaux députés, proposition qui a été acceptée.

AGENTS MULTI -RESTRUCTURÉS

Cette prime, à la CGT, nous l'appelons prime de préjudice bien que l'administration préfère la nommer prime d'adaptation pour des raisons juridiques. Mais c'est bien, selon nous, il s'agit bien d'un préjudice subit par les agents.

Nous sommes d'autant plus à l'aise que c'est la CGT qui l'a suggérée à l'intersyndicale dans le cadre de la construction de la plateforme revendicative commune des négociations. Rappelons d'ailleurs que nous la demandons dès la première restructuration.

À ce stade, les critères d'attribution ne sont pas définis. La discussion devra se poursuivre à l'occasion d'un nouveau comité de suivi.

Montreuil, le 7 juillet 2022

 # LA CGT C'EST VOUS # JE VOTE CGT !

Syndicat national des agents des douanes CGT

263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex

01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr

www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt